

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari. Jam kerja dibagi menjadi dua, yaitu jam kerja normal dan sistem *shift*. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ada beberapa perusahaan yang menetapkan sistem *shift*. Suma'mur dalam Satrio (2015: 14) menunjukkan bahwa *shift* kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi berdasarkan tiga *shift*, yaitu *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. Setiap perusahaan memiliki *shift* kerja yang berbeda sesuai dengan pekerjaannya. Tidak semua orang bisa beradaptasi dengan sistem *shift* kerja. Sistem kerja *shift* biasanya digunakan dalam pekerjaan seperti pramuniaga, *security*, dan perawat rumah sakit. Tenaga kerja yang tidak dapat beradaptasi dengan *shift* kerja cenderung keluar dari pekerjaan. Tenaga kerja yang tidak bekerja, mengakibatkan tingkat pengangguran yang bertambah dan mengakibatkan angka kemiskinan yang juga semakin meningkat.

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk, yang Bekerja, Pengangguran Angkatan kerja dan
Tingkat Pengangguran Menurut Tahun di Provinsi Sumatera Selatan

Keadaan Tenaga Kerja	Keadaan Tenaga Kerja	
	2014	2015
Penduduk yang Bekerja (orang)	3.692.806	3.695.866
Pangangguran (orang)	192.868	238.921
Jumlah Angkatan Kerja (Orang)	3.885.674	3.934.787
Tingkat Pengangguran (%)	4.96	6.07

Sumber: www.sumsel.bps.go.id

Tabel 1.2
Garis Kemiskinan Provinsi Sumatera Selatan
Periode Maret 2014-2016

Garis Kemiskinan	2014	2015	2016
	Garis Kemiskinan (Rp/Kapita/Bulan)		
	Total (GK)	Total (GK)	Total (GK)
Pedesaan + Perkotaan	298.824	326.905	351.984

Sumber: www.sumsel.bps.go.id

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan persentase tingkat pengangguran kerja di Sumatera Selatan pada tahun 2014 hingga 2015 mengalami peningkatan yang signifikan yaitu dari 4,96% menjadi 6,07%. Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan angka kemiskinan di Sumatera Selatan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Meningkatnya pengangguran dan kemiskinan di Kota Palembang menunjukkan rendahnya kesejahteraan yang dialami masyarakat Palembang. Hal ini disebabkan ketidakmampuan tenaga kerja dalam beradaptasi. Tenaga kerja yang tidak dapat beradaptasi, akan kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan permintaan perusahaan, dan mengakibatkan banyaknya pengangguran. Pengangguran yang terus meningkat menyebabkan tingkat kriminalitas, tindakan pidana juga meningkat.

Tabel 1.3
Persentase Jumlah Tindak Pidana dan Persentase Penyelesaian Tindak Pidana di Provinsi Sumatera Selatan 2013-2015

Tahun	Jumlah Tindak Pidana	Jumlah Penyelesaian Tindak Pidana
2013	8.707	39.88
2014	8.491	48.68
2015	7.404	58.29

Sumber: www.sumsel.bps.go.id

Berdasarkan data tabel 1.3 menunjukkan adanya penurunan tingkat tindak pidana dan meningkatnya jumlah penyelesaian masalah tindak pidana di Kota Palembang. Tentu hal ini merupakan hal yang baik untuk masyarakat. Namun, tindakan kejahatan/kriminalitas tidak hanya tindakan pidana yang besar tapi juga tindakan kejahatan yang sederhana sering kita alami dilingkungan hidup. Oleh karena itu, kita sebagai masyarakat harus membantu meringankan beban kinerja kepolisian dalam melindungi masyarakat. Aparat kepolisian yang terbatas tidak mungkin menjaga masyarakat, baik individu, kelompok, ataupun organisasi selama 24 jam penuh. Oleh karena itu diperlukan peran *security* dalam hal keamanan.

Satpam/*security* terbentuk karena Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyadari bahwa Polisi Indonesia tidak mungkin dapat bekerja sendiri dalam menciptakan lingkungan yang aman dan tertib, hal inilah yang menjadi dorongan terbentuknya satpam/*security* di Indonesia. Oleh karena itu, Jendral Polisi (Purn) Prof. DR. Awaloedin Djamin pada tanggal 30 Desember 1980 mengeluarkan Surat Keputusan Kapolri: No. SKEP/126/XII/1980 tentang Pola Pembinaan Satuan Pengamanan. Satpam berdiri tanggal 30 Desember 1980. Pendirinya adalah Bapak Jendral Polisi (Purn) Prof. DR. Awaloedin Djamin.

Setelah Surat Keputusan Kapolri dikeluarkan, Polri mengukuhkan Jenderal Polisi (Purn) Prof. DR. Awaloedin Djamin sebagai bapak satpam Indonesia. Seiring perkembangan jaman, satpam dituntut untuk lebih profesional, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu dikeluarkannya Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.24 Tahun 2007 Tanggal 10 Desember 2007 mengenai sistem manajemen pengamanan organisasi, perusahaan dan/atau instansi lembaga pemerintah.

Tugas *security/satpam* adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan kerja perusahaan khususnya pengamanan fisik (*physical security*), yang artinya terlihat dan dapat disentuh atau dirasakan. Seorang satpam/*security* dalam menjaga keamanan harus siap siaga untuk mengamankan keadaan bila dibutuhkan. Fungsi satpam/*security* adalah segala usaha dan kegiatan mengamankan dan melindungi lingkungan kerja dan sekitarnya dari setiap gangguan keamanan dan ketertiban serta pelanggaran hukum. Sedangkan, fungsi satpam/*security* dilapangan adalah untuk melakukan pengamanan yang sifatnya mencegah (*preventive*), sesuatu hal yang mencurigakan dan dapat membahayakan orang lain. Peranan satpam/*security* adalah membantu pimpinan perusahaan menjaga keamanan lingkungan kerja dan membantu kepolisian/polri dalam menjaga keamanan dan ketertiban dilingkungan kerja.

Jam kerja *security/satpam* (terhitung saat istirahat) di lingkungan satu perusahaan atau tubuh hukum yang lain setelah itu dimaksud “perusahaan” ditetapkan 3 (tiga) *shift*, dimana tiap-tiap *shift* bertugas maksimum 8 (delapan) jam perhari, terhitung istirahat antar jam kerja (pasal 79 ayat 2 huruf a UU No.

13/2003). Sistem *shift* kerja memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari *shift* kerja adalah banyaknya waktu istirahat tidur khususnya yang bekerja pada *shift* malam. Namun *shift* kerja malam juga memberikan dampak negatif berupa kesehatan yang memburuk, keselamatan kerja yang rendah, dan kinerja yang menurun. *Shift* kerja membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur dan waktu berkumpul bersama keluarga. *Shift* kerja merupakan faktor fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tujuan dari manusia bekerja adalah mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun semua orang yang bekerja juga mengharapkan memperoleh kepuasan kerja dari mereka bekerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan hal psikologis manusia dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan mereka masing-masing. Pekerja yang memiliki keinginan besar dari tempat kerja tentu akan berharap memperoleh kepuasan kerja yang besar dari tempatnya bekerja sesuai dengan loyalitas mereka dalam bekerja. Minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, keterampilan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, kondisi kesehatan karyawan, interaksi sosial antar karyawan, gaji, tunjangan, promosi dan fasilitas yang diberikan menentukan tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka kinerjanya juga akan meningkat. Kinerja yang meningkat akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu penyebab ketidakpuasan *security* dalam bekerja sebagai berikut:

Gambar 1.1

Gaji di bawah UMR, ratusan satpam mogok

Amba Dini Sekarningrum

Kamis, 9 Januari 2014 – 17:46 WIB

Sumber: <http://metro.sindonews.com>

Sindonews.com - Digaji tak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), ratusan satuan pengamanan (Satpam) Puspitek, Setu Kota Tangerang Selatan (Tangsel), lakukan aksi mogok kerja.

Ratusan satpam tersebut juga mengancam, jika tuntutan mereka itu tidak digubris oleh perusahaan, maka mereka akan keluar kerja secara massal.

Aksi yang sudah dilakukan dari hari Selasa 7 Januari 2014 lalu itu berlandaskan, ratusan satpam yang bernaung di perusahaan outsourcing PT Gomsu itu digaji di bawah UMR.

"Gaji kami perbulannya hanya Rp1.450.000, padahal UMR Kota Tangsel sebesar Rp2.442.000," kata salah seorang satpam Oo Rohmansya di Tangsel, Kamis (9/1/2014).

Tak hanya itu, sambungnya, sebanyak 133 satpam tersebut juga tak diberikan jaminan Jamsostek sejak 2012. Padahal sebelumnya, dua perusahaan yang mempekerjakan satpam itu memberikan jaminan pekerja tersebut.

Akibat aksi mogok kerja tersebut, 19 balai di bawah naungan Balai Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) di Puspitek Kota Tangsel, tak ada yang menjaga, baik pagi hingga tengah malam.

"Kami minta perusahaan outsourcing datang dan berbicara pada kami, jawab tuntutan mereka," pungkasnya.

Fenomena lain masih banyak terjadi, seperti tidak dibayarnya upah *security* yang pernah terjadi diberbagai daerah salah satunya dijelaskan di gambar 1.2.

Gambar 1.2



Tiga Bulan Gaji Tak Dibayar, Satpam Gantung Diri

Sumber: www.antaranews.com

Depok, (ANTARA News) - Seorang petugas keamanan (satpam) di perusahaan garmen PT Rajabrana, Sudaryo (40), nekat mengakhiri hidupnya dengan cara gantung diri di sebuah pohon di belakang rumahnya.

Korban diduga nekat mengakhiri hidupnya, karena himpitan kebutuhan hidup yang semakin sulit, apalagi tempat ia bekerja sudah tiga bulan tidak membayar gaji karena kesulitan keuangan perusahaan.

Seorang tetangga korban, Ade mengatakan di Depok, Senin, gaji Sudaryo di perusahaannya selama tiga bulan tidak dibayar, sementara biaya berobat semakin mahal dan almarhum juga membutuhkan biaya sekolah anak di kampung serta untuk kebutuhan sehari-hari.

"Kondisi tersebut menjadi penyebab perbuatan nekatnya. Mungkin dengan cara gantung diri akan menyelesaikan masalahnya," ujar Ade.

Warga RT3 RW9 Gang Bakti ABRI Kelurahan Suka Maju tersebut diketahui tengah menderita penyakit tipus.

Ade menjelaskan sejak bulan Mei, perilaku korban mulai terlihat aneh. "Dia sering merenung di teras dan kebun belakang rumah, dari cerita istrinya, sebelum meninggal korban sempat shalat Tahajud dan berpamitan," kata Ade.

Korban mempunyai seorang anak yang saat ini tinggal bersama neneknya di Wonogiri. Selama ini, korban hanya tinggal berdua bersama isterinya di rumah.

Sudaryo telah menjadi satpam di PT Rajabrana selama delapan tahun. Kerabat korban di perusahaan Rajabrana, Rini, mengatakan sejak manajemen Rajabrana tidak membayar gaji, banyak karyawan yang melakukan unjuk rasa menuntut pembayaran gaji.

Aktifitas di perusahaannya pun sudah tidak menentu dua minggu libur dan sehari masuk. Ketua tiga Bidang Kesra SPN Rajabrana, Djumanto mengatakan korban diduga bunuh diri. Selama bekerja sebagai satpam, korban tidak pernah terkait dengan demo buruh yang menuntut pembayaran gaji.

"Sejak Mei sampai sekarang memang belum dibayar upahnya, pihak SPN Rajabrana sedang berjuang agar perusahaan ini segera membayar upah yang merupakan hak para buruh," kata Jumanto. (*)

Berdasarkan gambar 1.1 dan gambar 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja satpam masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari salah satu indikator kepuasan kerja yang tidak terpenuhi seperti gaji satpam yang masih di bawah UMR (Upah Minimum Regional) dan tunggakan pembayaran gaji kepada satpam.

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil
1	<i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan Triana Megawati Supomo, ISSN: 2301-8267 Vol. 02 No.01 Januari 2014, Universitas Muhammadiyah Malang.	Adanya pengaruh <i>shift</i> kerja terhadap kinerja dengan signifikansi kurang dari 0,05. <i>Shift</i> pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi sementara pada <i>shift</i> malam memiliki kinerja yang rendah.
2	Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada perawat instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2013 Saftarina dan Hasanah, Medula Unila, Vol.2 No.2 Februari 2014, Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.	Tidak ada hubungan yang signifikan antara <i>shift</i> kerja dengan gangguan pola tidur.
3	Pengaruh Pembagian <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia di Palembang Yustina Puji Lestari, Skripsi, Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.	Menyatakan bahwa <i>shift</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT.Panca Dewata Denpasar Mahendrawan dan Ayu, ISSN: 2302-8912 Vol.4 No.11, 2015, Universitas Udayana Bali.	Adanya pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Panca Dewata.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, memiliki hasil yang berbeda-beda antara pembagian *shift* kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pembagian *Shift* Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Security* di Kota Palembang”.

B. Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pembagian *shift* kerja terhadap kepuasan kerja *security* di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembagian *shift* kerja terhadap kepuasan kerja *security* di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi bagi perusahaan untuk mengenai hal yang berkaitan dengan pembagian *shift* kerja dan kepuasan kerja *security*.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah manfaat secara teoritis mengenai pembagian *shift* kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat, yang mendukung aspek pendidikan dan menambahkan wawasan pengetahuan tentang pengaruh pembagian *shift* kerja terhadap kepuasan kerja *security* di Kota Palembang.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara singkat dan umum mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang mendukung penelitian, yaitu:

Pembagian *Shift* kerja antara lain pengertian *shift* kerja, bentuk-bentuk *shift* kerja, pembagian *shift* kerja, dampak *shift* kerja, pentingnya *shift* kerja, undang-undang mengenai ketenagakerjaan.

Pengertian *security*/satpam, tugas *security*, peran *security*.

Kepuasan kerja antara lain pengertian kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja.

Hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan, yang berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data penelitian, teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum pembagian *shift* kerja yang terjadi dan kepuasan kerja yang dirasakan *security* di Kota Palembang, analisis hasil uji validitas dan uji reliabilitas, profil responden, analisis hasil jawaban responden, analisis hasil uji asumsi klasik, analisis hasil uji regresi linear sederhana, analisis hasil uji hipotesis, pembahasan, rangkuman analisis dan pembahasan

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan berisikan simpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.